

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Di era globalisasi saat ini menyebabkan manusia harus mengikuti setiap perkembangan teknologi yang ada. Perkembangan teknologi merupakan hal yang tidak asing lagi, teknologi informasi saat ini berkembang sangat pesat dan transformasi dari teknologi masa lalu menjadi teknologi yang lebih canggih mudah dan cepat. Perkembangan teknologi ini dapat dirasakan di banyak sektor kehidupan salah satunya yaitu pada sektor pemerintahan. Pemerintah telah menetapkan program pembangunan pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan istilah *E-government*. Penerapan *E-government* merupakan amanat Inpres No. 3 tahun 2003 tentang penyelenggaraan tata kelola pemerintahan secara elektronik di Indonesia. Implementasi *e-government* dalam pelaksanaan tata kelola pemerintah dan pelayanan publik tentunya membutuhkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi beserta sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang handal dalam mengelolanya.

Sumber daya manusia yang handal merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mengelola dan mengatur keberlangsungan semua bidang perusahaan. Menurut Sulistyowati (2021) SDM merupakan manusia

yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan optimal maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Pegawai merupakan salah satu aset utama yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah institusi, pegawai merupakan pelaksana sekaligus pengendali semua bentuk aktivitas dalam sebuah instansi. Di dalam satuan kerja pemerintah selalu mengharapkan setiap PNS mempunyai kontribusi kerja yang optimal bagi instansi agar tercapainya target kinerja instansi. Fungsi dari PNS yaitu menjadi pelaksana kebijakan publik, menjadi pelayan publik.

Menurut Agustini (2019: 89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi disiplin merupakan salah satu faktor yang memengaruhi pencapaian sebuah organisasi, maka dari itu disiplin pegawai sangat perlu diawasi penerapannya. Menurut Chew & Taylor (2021: 46) dalam disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Hal ini serupa dengan yang di sampaikan Sutrisno (2019: 97) disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk merubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam menaati segala peraturan, norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja untuk menuntut pegawai berlaku teratur sesuai dengan aturan. Disiplin merupakan

keadaan yang dapat memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan di tempat kerja. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari absensi dalam bekerja. Pegawai harus memenuhi ketentuan waktu yang ditetapkan atau belum pada saat bekerja. Kehadiran pegawai dibuktikan dengan sebuah daftar hadir atau absensi. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja seorang pegawai, semakin tinggi disiplin, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja seorang pegawai dan pada akhirnya tentu meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Salah satu hal yang memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah keefektifan dari sistem absensi yang digunakan.

Efektivitas merupakan kemampuan dalam menghasilkan hasil yang diinginkan atau kemampuan untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan. Sesuatu dikatakan efektif jika mempunyai hasil yang diinginkan atau diharapkan. Menurut Lubis (2020) efektivitas kerja merupakan suatu keadaan dimana diraihnya sebuah keberhasilan sebuah instansi, lembaga, maupun kelompok untuk mencapai rencana. Jika hasil kegiatan semakin mendekati tujuan, berarti makin tinggi efektivitasnya, begitu pula sebaliknya (Agustina, 2020). Dalam hal ini efektivitas yang dimaksud yaitu efektivitas penggunaan G-Absen. Berbagai cara dilakukan untuk mengendalikan disiplin kerja pegawai. Salah satunya dengan cara mengendalikan tingkat absensi pegawai. Salah satu cara pengawasan terhadap disiplin pegawai adalah dengan menggunakan absensi yang berbasis digital. Sebelum adanya perkembangan teknologi sistem absensi masih dilakukan secara manual hal tersebut dirasa kurang efektif digunakan sebagai pengawasan pegawai karena ada kesempatan

pegawai untuk mengabsen saat pegawai datang terlambat dan ada kemungkinan pegawai mengabsen sekaligus dalam satu waktu. Untuk menghindari kemungkinan terjadinya kecurangan pada sistem absensi berupa kecurangan tanda tangan, yang merupakan salah satu indikator kedisiplinan. Pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu untuk menggunakan absensi *online* menggantikan sistem absensi manual yang selama ini digunakan.

Dikutip dari laman *bpk.go.id* Kebijakan pemerintah yang mengacu pada disiplin kerja PNS yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS. Sejak dikeluarkannya peraturan tersebut, sistem absensi di birokrasi pemerintahan berganti menggunakan sistem absensi berbasis digital. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja PNS dan menghindari kecurangan dan ketidakefektifan sistem absensi terdahulu. Peraturan tersebut menginginkan setiap PNS berperilaku disiplin dengan mentaati setiap kebijakan yang diterapkan atau ditetapkan pemerintah. Pentingnya penggunaan absensi digital untuk menunjang produktivitas PNS menjadi salah satu poin penting yang harus ditingkatkan sehingga pelayanan publik dapat berjalan dengan baik, cepat, efektif dan efisien. Instansi-instansi Pemerintahan Kabupaten Buleleng sebagian besar sudah menggunakan aplikasi G-Absen. Salah satu instansi di Pemerintah Kabupaten Buleleng yang sudah menerapkan absen digital adalah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng merupakan instansi pemerintahan yang ada di Kabupaten Buleleng yang bertugas membantu kepala daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan pada bidang

lingkungan hidup. PNS di Dinas Lingkungan Hidup sudah menerapkan absensi digital pada tahun 2020 dan baru efektif digunakan sejak tanggal 4 Januari 2021 sesuai dengan Surat Edaran Sekretaris Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 800/4752/BKPSDM/XII/2020. Cara ini dinilai akan efektif untuk meningkatkan kedisiplinan kerja para PNS dalam meningkatkan kinerjanya. G-Absen merupakan sebuah aplikasi berbasis digital yang digunakan untuk memetakan absensi para pegawai di suatu instansi. Cara kerja aplikasi ini adalah para PNS mengabsen menggunakan HP *Android* dan aplikasi ini dapat mendeteksi wajah serta lokasi pegawai yang titik lokasinya diatur oleh operator masing-masing instansi. Sehingga absen tidak dapat dimanipulasi dan pegawai harus mengabsen di kantor sesuai dengan titik lokasi yang sudah ditetapkan.

Dalam memperhatikan disiplin kerja pegawai, peran kepemimpinan sangat penting. Pimpinan harus mampu menggerakkan serta mengarahkan pegawainya agar lebih bekerja dengan baik serta mendapatkan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi ataupun instansi. Pengaruh pimpinan sangat memengaruhi arah dan tujuan organisasi, seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara perlahan kinerja dari pegawai diharapkan semakin meningkat. Thoha (2010: 5) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin berperan untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, menjalin komunikasi yang baik,

melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju.

Kedisiplinan ialah suatu hal yang dijadikan cerminan seorang pemimpin (*leader*) mampu dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dalam pandangan Siagian (2019), kepemimpinan adalah inti dari manajemen, kekuatan pendorong sumber daya dan alat dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan bukan hanya sekedar tepat waktu masuk dan pulang kerja, tetapi mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu, mematuhi, melaksanakan peraturan yang berlaku, serta bertanggungjawab. Oleh karena itu permasalahan kehadiran perlu dipertegas dalam rangka menegakkan kedisiplinan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Kasubag Umum Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng Bapak Gede Sumitra, Tanggal 12 Desember 2023 penggunaan G-Absen sudah efektif digunakan serta pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan absen. Penjelasan Bapak Gede Sumitra menyatakan bahwa tidak adanya masalah setelah digunakannya G-Absen di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng. Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng Bapak Nyoman Suarjana, Tanggal 29 Januari 2024. Hal tersebut juga dirasakan pegawai Dinas tenaga Kerja Kabupaten Buleleng bahwa penggunaan G-Absen sudah efektif namun terdapat kendala yaitu system yang sering *error*. Namun berdasarkan

wawancara dengan Kasubag Umum Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng Bapak Nyoman Sadiambara, Tanggal 31 Oktober 2023, penggunaan G-Absen kurang efektif digunakan dikarenakan pegawai yang kesulitan beradaptasi dengan teknologi. Penjelasan Bapak Sadiambara membuktikan bahwa terdapat ketidakefektifan penggunaan G-Absen untuk PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng hal ini disebabkan karena *system error* dan rendahnya koneksi jaringan sehingga menyebabkan pegawai tidak bisa absen dan telat absen. Selain itu juga pegawai yang sulit beradaptasi dengan teknologi.

Kurangnya kemampuan beradaptasi dari pegawai terhadap perkembangan teknologi yang disebabkan kebanyakan umur dari PNS yang sudah tua yang menyebabkan pegawai malas untuk belajar hal baru yang dianggap asing apalagi pegawai banyak yang gagap terhadap teknologi. Penggunaan aplikasi G-Absen di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng belum efektif dilakukan seperti sistem yang sering *error* sehingga sistem tidak dapat digunakan, koneksi jaringan yang tidak stabil, kurangnya sarana dan prasarana, pegawai yang tidak mengerti cara mengabsen, terdapat tugas dinas diluar kantor, serta pegawai yang lupa mengabsen. Selain itu juga terdapat masalah penggunaan jam kerja, dimana masih terdapatnya pegawai yang lalai dan menunda-nunda waktu dalam melakukan pekerjaannya, seperti pada saat setelah melakukan absensi ada pegawai yang tidak langsung mengerjakan pekerjaannya.

Rendahnya kepemimpinan disebabkan oleh pimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng jarang memperhatikan pegawai hal

tersebut dikarenakan pimpinan yang sering ada tugas dan kegiatan diluar kantor sehingga banyak pegawai yang lalai dalam bekerja bahkan keluyuran di areal lapangan dan kantin sehingga menyebabkan situasi kerja menjadi tidak kondusif. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan dan pimpinan kurang terbuka terhadap bawahan yang menyebabkan tidak ada keakraban antara atasan dengan bawahan. Selain itu pimpinan yang sangat tegas dan terkesan galak menyebabkan hubungan antara pegawai dan pimpinan terkesan kaku karena pegawai yang takut dengan pimpinan. Serta kurangnya perhatian pimpinan akan kenyamanan kerja pegawai sebagai contoh terdapat beberapa ruang kerja yang pendingin ruangnya mati. Walaupun adanya permasalahan-permasalahan tersebut, pegawai Dinas Lingkungan Hidup tetap datang tepat waktu dan bekerja dengan maksimal. Yang dibuktikan dengan persentasi kehadiran PNS Dinas Lingkungan Hidup mengalami kenaikan setiap tahunnya dibandingkan dinas lain. Berikut persentase kehadiran tiga dinas di Kabupaten Buleleng pada tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1
Persentase Kehadiran tiga dinas di Kabupaten Buleleng
Tahun 2021-2023

No	Nama Instansi	2021	2022	2023
1	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	94,88 %	96,87 %	92,87 %
2	Dinas Tenaga Kerja	98,15 %	98,76 %	97,5 %
3	Dinas Lingkungan Hidup	95,89 %	97,29 %	98,22 %

Sumber : DLH, Dukcapil, Disnaker Kabupaten Buleleng (Data diolah oleh penulis, 2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase kehadiran PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng terus mengalami

peningkatan setiap tahunnya. Sehingga dinas lain perlu meniru kedisiplinan pegawai yang dilihat dari kehadiran PNS Dinas Lingkungan Hidup yang mengalami kenaikan setiap tahunnya. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting diterapkan, hal ini dicerminkan pada motto dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng yaitu “Disiplin dalam bekerja, prima dalam pelayanan”. Pada tingkat kehadiran pegawai di Dinas Lingkungan Hidup memang bagus namun ternyata yang terjadi di lapangan belum tentu bagus pula. Karena terdapat beberapa indikator disiplin kerja yang tidak maksimal dilakukan oleh pegawai yaitu pada indikator kesadaran bekerja dan ketaatan pada atasan. Hal ini dikarenakan hubungan antara pimpinan dan bawahan yang kurang harmonis sehingga bawahan malas untuk bekerja sebelum diperintahkan dan diingatkan berkali-kali. Selain itu juga pegawai yang kurang segan dengan pimpinan, pegawai yang melaksanakan perintah dengan terpaksa. Dalam memperhatikan disiplin waktu pegawai Dinas Lingkungan Hidup perlu memperhatikan jam kerja di Dinas Lingkungan Hidup yang dapat dilihat di Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Jam Operasional Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng

Hari	Jam Kerja
Senin-Kamis	07.30-12.00 Wita 12.45-16.00 Wita
Jumat	07.00-13.00 Wita
Sabtu-Minggu	Libur

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng

Berdasarkan penelitian Dwianto (2022) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan PT Autoplastik Indonesia. Sejalan dengan penelitian

Husriansyah (2019) menyatakan terdapat pengaruh penggunaan absen elektronik dan pola kepemimpinan berpengaruh terhadap sikap disiplin pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Sedangkan menurut Nada, dkk (2022) menyatakan absensi elektronik tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian penelitian Aryani, dkk (2021) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena di lapangan dan ketidakkonsistenan terhadap penelitian terdahulu, maka dipandang perlu melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas Penggunaan G-Absen dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja PNS Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah yang dimuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Adanya perubahan tingkat kehadiran dari penggunaan G-Absen PNS di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng
2. Pimpinan yang kurang memberikan ruang untuk menyampaikan kritik dan pendapat dari bawahan serta kurangnya komunikasi antar pimpinan dan bawahan
3. Adanya kesenjangan penelitian atau *research gap* yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menyelesaikan penelitian ini bisa bermanfaat dan terfokus pada masalah yang diangkat dalam penelitian ini maka penelitian ini dibatasi hanya pada variabel efektivitas penggunaan G-Absen, kepemimpinan serta disiplin kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah efektivitas penggunaan G-absen dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng?
2. Apakah efektivitas penggunaan G-Absen berpengaruh terhadap disiplin kerja PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu

1. Untuk menguji pengaruh efektivitas penggunaan G-Absen dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng

2. Untuk menguji pengaruh efektivitas penggunaan G-Absen terhadap disiplin kerja PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja PNS pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang khususnya membahas mengenai masalah efektivitas penggunaan G-Absen dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan refleksi pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buleleng dalam bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan mengenai efektivitas penggunaan G-Absen dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja.